



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - DCJ  
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS

**LUAN DA COSTA RODRIGUES**

**TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: UMA ANÁLISE HISTÓRICA  
E EFEITOS DA LEI 13.429/17**

JOÃO PESSOA  
2017

**LUAN DA COSTA RODRIGUES**

**TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: UMA ANÁLISE HISTÓRICA  
E POSSÍVEIS EFEITOS DA LEI 13.429/17**

Trabalho de conclusão de curso apresentado  
como pré-requisito para a obtenção do título de  
Bacharel em Direito pela Universidade Federal  
da Paraíba.

Área: Direitos Humanos, Direito Constitucional  
e Direito Civil.

**Orientador: Prof. Dr. Demétrius Almeida  
Leão**

JOÃO PESSOA  
2017

**LUAN DA COSTA RODRIGUES**

**TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: UMA ANÁLISE HISTÓRICA  
E POSSÍVEIS EFEITOS DA LEI 13.429/17**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Curso de Direito do Centro de Ciências  
Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba,  
como exigência parcial da obtenção do título  
de Bacharel em Ciências Jurídicas.

**Orientador: Prof. Dr. Demétrius Almeida Leão**

Banca Examinadora:

Data de Aprovação: \_\_\_\_\_

---

Prof. Dr. Demétrius Almeida Leão (Orientador)

---

(Examinador)

---

(Examinador)

**JOÃO PESSOA**  
**2017**

*Rodrigues, Luan da Costa.*

*R696t      Terceirização e precarização: uma análise histórica e possíveis  
efeitos da Lei 13.429/17 / Luan da Costa Rodrigues – Santa Rita,  
2017.*

*47f.*

*Monografia (Graduação) – Universidade Federal da Paraíba.  
Departamento de Ciências Jurídicas, Santa Rita, 2017.*

*Orientador: Profº. Me. Demétrius Almeida Leão.*

## **Resumo**

O presente trabalho teve como objetivo uma análise crítica dos efeitos da terceirização no Direito do Trabalho. Para isso, buscou-se identificar quais as circunstâncias que puseram o fenômeno terceirizante em posição de relevância nas relações de trabalho, tanto no setor público, como no setor privado e, ainda, a crescente pressão utilizar essa técnica empresarial de forma irrestrita, seja na atividade-meio ou fim da empresa, sem preocupação de que venha se afigurar enquanto a mais brutal forma de flexibilização e precarização do trabalho. Por fim, foi realizada uma análise dos principais aspectos normativos que regulamentaram a matéria nas últimas décadas, assim como demonstra os motivos pelos quais a terceirização e a precarização do trabalho estão umbilicalmente atrelados.

**Palavras-chaves:** Trabalho, terceirização, precarização, dignidade humana.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO E DA TERCEIRIZAÇÃO .....	9
2.1 A origem do trabalho .....	9
2.2 As fases de formação do Direito do Trabalho.....	11
2.3 O histórico da terceirização.....	14
2.4 Breves considerações acerca da origem e evolução da terceirização no Brasil .....	18
2.5 Conceito de terceirização.....	20
3. DA NORMATIVIDADE JURÍDICA ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO .....	25
3.1 Aspectos legislativos .....	25
3.2 Da construção jurisprudencial.....	29
4. TERCEIRIZAÇÃO NO PLANO DA FATICIDADE E ALTERAÇÕES DA LEI 13.429/17 .....	35
4.1 Os impactos do fenômeno terceirizante no plano da faticidade.....	35
4.2 Uma análise dos efeitos da Lei 13.429/2017 .....	37
4.3 Violações constitucionais .....	41
4.3.1 Da inconstitucionalidade formal .....	41
4.3.2 Da inconstitucionalidade material .....	42
5. CONCLUSÃO.....	44
REFERÊNCIAS .....	46

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho se propõe a examinar os efeitos da Terceirização no mundo do trabalho, passando por toda a origem e construção histórica do trabalho enquanto atividade humana, assim como pretende analisar o caminho percorrido pelo Direito do Trabalho: apontar os pressupostos socioeconômicos e políticos que ensejaram a sua criação enquanto um ramo autônomo do direito, e estudar de que forma se deu a construção dos direitos dos trabalhadores que conhecemos hoje.

Ademais, importa determinar qual o marco histórico que possibilita o nascimento do direito do trabalho e os fatores que o consolidaram, visto que, a existência do trabalho não se confunde com a ciência jurídica que estuda as relações provenientes desta atividade. Sendo assim, só há que se falar em Direito do Trabalho, quando se verifica na sociedade a existência do trabalho juridicamente subordinado em larga escala.

Analisado o percurso do Direito do Trabalho no Ocidente, dá-se maior enfoque ao instituto da terceirização. Do mesmo modo, passamos pela construção histórica do instituto em debate, desde os modelos de produção taylorista/fordista, situando-os no contexto socioeconômico da época, e posteriormente, a implantação do modelo toyotista, que para certos autores consiste nos primeiros passos da terceirização hoje existente.

Em seguida, será estudado de que forma o fenômeno terceirizante foi utilizado no Brasil. Passado esse momento, tratar-se-á do modo sob o qual a terceirização foi absorvida pelo ordenamento jurídico. A priori, destacamos os aspectos legais sobre a terceirização, que inicial se deu no âmbito da administração pública, e, ulteriormente passou a ser utilizada no setor privado.

Posteriormente, foi analisada a construção jurisprudencial no tocante à matéria ora tratada, dispondo de que modo se deu a interpretação do Tribunal Superior do Trabalho, desde a elaboração da Súmula da 256, que ulteriormente seria cancelada pelo advento da Súmula 331, a qual regulamentou por anos o trabalho terceirizado, em face da omissão legislativa que havia até a aprovação da Lei 13.429/17, a Lei da Terceirização.

No que tange ao aludido diploma legal, importa tratar de suas principais inovações nas relações terceirizantes, pondo em foco os dispositivos que consideramos de maior relevância.

Por fim, este trabalho tem o condão de tornar explícita a íntima relação entre a terceirização e a precarização do Direito do Trabalho, embasando esse entendimento com

dados estatísticos que evidenciam inequivocamente o grave prejuízo da terceirização ao trabalhador, e à sociedade como um todo.

Em suma, pretende demonstrar o impacto danoso do fenômeno terceirizante, pautado nos princípios constitucionais e laborais, bem como no entendimento jurisprudencial e doutrinário, primando pela dignidade da pessoa humana e pela não mercantilização do trabalho.



## 2. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO E DA TERCEIRIZAÇÃO

### 2.1 A origem do trabalho

Para parte dos historiadores, o trabalho foi inicialmente entendido enquanto atividade que remete à fadiga, sofrimento, tortura. Etimologicamente, embora controverso, predomina, entre os filólogos e linguistas, a ideia de que a palavra trabalho derivou do latim *tripalium* ou *tripiliare*, utensílio composto por três estacas presas ao solo, utilizado para tortura.

Aduz Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 14), que se entende por correta a concepção de que o significado de trabalho está atrelado a uma atividade humana que remete a esforço, pena, tortura e castigo.

A origem, em termos etimológicos, decorre do fato de que, sociologicamente, o trabalho era compreendido enquanto “coisa de escravo”, sabidamente um trabalho pesado que fazia jus à origem do vocábulo.

Desta forma, o trabalho era percebido enquanto uma atividade exclusivamente de escravo, e, posteriormente, de servos, sempre um exercício árduo e manual. Na Antiguidade Clássica, o trabalho possuía o *status* de coisa, fato que viabilizava o livre comércio do trabalho escravo.

Os nobres e os intelectuais entendiam que o trabalho só poderia ser exercido pelos pobres ou escravos, por força de seu caráter desonroso.

“O mundo antigo teve na escravidão uma instituição universal”. (OLEA 145, apud NASCIMENTO, 2011, p. 15).

Curiosamente, a compreensão do trabalho hoje, em parte, se assemelha à sua acepção originária. Para Antunes, o trabalho assume um caráter “assalariado, fetichizado e estranhado”, em oposição ao “trabalho criador de valores de uso, o trabalho na sua dimensão concreta, como atividade vital como necessidade natural e eterna, capaz de efetivação e o intercâmbio entre o homem e a natureza” (ANTUNES, 2007, p. 167, apud MACENA, 2015, p. 73).

Ao tratar da concepção de trabalho, Alice Monteiro de Barros preceitua:

“Encarado sob o prisma da concepção humana, o trabalho tem um caráter pessoal constituindo um ato da vontade livre do homem; tem um caráter singular, na medida em que traduz uma expressão do valor e da personalidade de quem o executa. O trabalho atua como meio de subsistência, de acesso à propriedade, e cumpre um conjunto de funções sociais. Em consequência, ele representa um ponto de reflexão

singularmente característico pela sua transcendência social. E exatamente por isso, tem um caráter multidisciplinar e interessa, entre outras áreas de conhecimento, à Teologia, à Filosofia, à Economia, à Sociologia e ao Direito. O trabalho é uma atividade humana que pressupõe esforço físico ou mental. Do ponto de vista filosófica, vem sendo conceituado como “uma atividade consciente e voluntária do homem, dependente de um esforço ou como a obra moral de um homem moral; já sob o prisma econômico, o trabalho é considerado como toda energia humana empregado, tendo em vista um escopo produtivo”. Finalmente, sob o aspecto jurídico, ele é encarado como “objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor de outro” e, mais precisamente do ponto de vista jurídico-trabalhista, o trabalho é uma prestação de serviço não eventual, subordinada e onerosa, devida pelo empregado em favor do empregador” (2016, p. 44).

Entre gregos e romanos, o escravo era reduzido à categoria de coisa, inapto a pactuar contratos, motivo pelo qual não se pode falar em Direito do Trabalho, porquanto este possui enquanto condição *sine qua non* a existência do trabalho subordinado. Essencial esclarecer que, quando se fala em trabalho subordinado, não se pretende tratar das relações regidas por subordinação pessoal, já que estas implicam uma relação servil ou escravista, a qual não enseja o nascimento do Direito Laboral.

O crescimento populacional expôs a necessidade da utilização da mão de obra escrava arrendada, ou seja, um senhor, mediante algum tipo de contraprestação, receberia o trabalho escravo pertencente a outro senhor.

A situação jurídica suprarreferida era tutelada pela locação de coisas: um contrato em que um senhor prove o uso e gozo da coisa ou a execução de determinado serviço ou obra, mediante contraprestação que se chamava *merces* ou *pensio*. Posteriormente, na era feudal, a figura do servo substitui o escravo, não obstante a similaridade do tratamento recebido por aquele. Os servos não eram reduzidos à qualidade de coisa, entretanto eram submetidos à atividades penosas e maus tratos.

Nesse período, a necessidade de atender às demandas comerciais que não eram absorvidas dentro do território feudal propicia a formação das comunas, cidades libertadas do domínio feudal e atraíam o interesse de pequenos comerciantes. Posteriormente, estas comunas vieram a se tornar as corporações de ofício, que por sua vez foram associações regidas por normas heterônomas, ou seja, as normas que tutelavam as atividades das corporações deixaram de ser acordadas contratualmente e passaram a aplicar-se a todos os seus membros.

Alice Monteiro de Barros sintetiza as relações jurídico-laborais:

Na época medieval, as relações jurídico-laborais que se desenvolviam nas corporações de ofício enquadravam-se dentro de uma orientação heterônoma. A regulamentação das condições de trabalho era estabelecida por normas alheias à vontade dos trabalhadores. Note-se, entretanto, que, na hipótese de invalidez ou

morte do artesão, as corporações os amparavam ou as suas famílias. (MONTEIRO, p. 44, 2011).

Maurício Godinho Delgado afirma que é imprescindível definir a relação jurídica entre empregado e empregador enquanto categoria fundamental do Direito do Trabalho, sem a qual este não poderia existir, a fim de determinar o seu marco histórico (2015, p. 92).

Desse modo, não há que se falar em Direito do Trabalho quando na vigência de trabalho escravo e servil, visto que estas relações eram regidas pela sujeição pessoal do trabalhador, o que afasta a liberdade e, portanto, a existência da relação empregatícia.

Cumprido destacar que, falar em relação empregatícia pressupõe a existência do elemento subordinação, o que só ocorre, no mundo ocidental, a partir da Idade Moderna. Isto é, o período da Revolução Industrial garante a liberdade do trabalhador em face à sujeição pessoal, ou seja, no que tange à liberdade dos meios de produção e de seu titular, não obstante esteja subordinado juridicamente no âmbito da relação de trabalho.

Godinho, na já mencionada obra, resume as circunstância e marco histórico do Direito do Trabalho:

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XV Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre mas subordinado e de concentração proletária que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho. III e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados. Por essa razão, é cientificamente desnecessária a busca de manifestações jus trabalhistas em sociedades anteriores à sociedade industrial contemporânea. Nas sociedades feudais e antigas, a categoria do trabalho subordinado pode, eventualmente, ter surgido - como singular exceção -, mas jamais foi uma categoria relevante do ponto de vista socioeconômico. Muito menos erigiu-se em categoria socialmente dominante, a ponto de poder gerar um fenômeno de normatização jurídica abrangente como o Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho é, desse modo, fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas. (DELGADO, 2015, p. 93)

Assim, infere-se que as transformações sociais ocorridas por força da Revolução Industrial inviabilizaram que as relações entre empregados e empregadores fossem regidas sobre a batuta do Direito Civil. Acurado afirmar, portanto, que as condições fáticas da época exigiram do Estado a elaboração de normas que erradicassem a desigualdade nas relações de trabalho.

## **2.2 As fases de formação do Direito do Trabalho**

Não obstante divergência entre autores que abordam a presente temática, entendemos que a formação do Direito Laboral se deu em quatro fases: “manifestações incipientes ou esparsas, sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, institucionalização do Direito do Trabalho e a crise e transição do Direito do Trabalho” (DELGADO, p.99).

A fase das manifestações incipientes ou esparsas tem como marco inicial a expedição do *Peel's Act, na Inglaterra, em 1802*, e é caracterizada por atenuar a exaustiva atividade laboral prestada por mulheres e menores.

Cumpre enfatizar que, neste momento histórico, ainda não havia a formação de uma massa proletária capaz de “produzir uma pressão concentrada transformadora e democratizante sobre a estrutura e dinâmica da sociedade civil e política”, motivo pelo qual ainda não se fala em Direito do Trabalho como um ramo autônomo (DELGADO, 2014, p.100).

O período da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho perdura de 1848 até o momento marcado pelo fim da Primeira Guerra Mundial, em 1918, a criação da Organização Internacional do Trabalho e a promulgação da Constituição de Weimar, que ocorreram em 1919.

O ano de 1848 é marcado pela publicação do Manifesto Comunista, do movimento cartista, na Inglaterra, e pela Revolução 1848, na França, culminando no início da segunda fase do Direito do Trabalho.

Godinho destaca:

O ano de 1848 é, de fato, marco decisivo à compreensão da História do Direito do Trabalho. Isso, pela verdadeira mudança que produz no pensamento socialista, representada pela publicação do Manifesto de Marx e Engels, sepultando a hegemonia no pensamento revolucionário, das vertentes insurrecionais ou utópicas. Do mesmo modo pelo processo de revoluções e movimentos de massa experimentado naquele instante. Indicando a reorientação estratégica das classes socialmente subordinadas. Estas passam a se voltar a uma linha de incisiva pressão coletiva sobre o polo adverso na relação empregatícia (o empresariado) e sobre a ordem institucional vigorante de modo a insculpir no universo das condições de contratação da força de trabalho e no universo jurídico mais amplo da sociedade o vigor de sua palavra e de seus interesses coletivos. Todo o processo seguinte a 1848 até a Primeira Guerra Mundial caracterizou-se por avanços e recuos entre a ação do movimento operário, do movimento sindical, do movimento socialista e, ao mesmo tempo, a estratégia de atuação do Estado. Processo em que a ação vinda de baixo e a atuação oriunda de cima se interagem reciprocamente. Dinamicamente dando origem a um ramo jurídico próprio que tanto incorpora a visão própria ao Estado como assimila um amplo espaço de atuação para a pressão operária vinda de baixo. (2015, p. 93)

Ainda durante a fase de Sistematização e Consolidação do Direito do Trabalho, incumbe destacar a descriminalização do associacionismo sindical na Alemanha, ao passo que, na Inglaterra, a produção legislativa passa a assegurar a livre associação sindical, que posteriormente seria aplicada na França, Espanha, Portugal e Itália. Merece notoriedade, também, a Conferência de Berlim, em 1890, e, no ano seguinte, a *Encíclica Rerum Novarum*, editada pelo Papa Leão XIII.

A sociedade, portanto, se vê diante da necessidade de intervenção do Estado, tanto na esfera econômica como social, a fim de conferir aos direitos trabalhistas caráter constitucional, que tornassem menos desequilibrada a relação entre o possuidor do capital e o obreiro, tal como se deu na Constituição do México, em 1917. Entretanto, atribui-se como marco para início da terceira fase do Direito do Trabalho a promulgação da Constituição de Weimar e criação da Organização Internacional do Trabalho, ambos no ano de 1919, no contexto pós Primeira Guerra Mundial. Godinho, na aludida obra, aduz:

O dado fundamental é que o Direito do Trabalho se institucionaliza, oficializa-se, incorporando-se à matriz das ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos, após longo período de estruturação, sistematização e consolidação, em que se digladiaram e se adaptaram duas dinâmicas próprias e distintas. De um lado, a dinâmica de atuação coletiva por parte dos trabalhadores -dinâmica essa que permitia inclusive aos trabalhadores, através da negociação coletiva, a produção autônoma de normas jurídicas. De outro lado, a estratégia de atuação oriunda do Estado. Conducente à produção heterônoma de normas jurídicas. Portanto, a oficialização e institucionalização do Direito do Trabalho fez-se em linha de respeito a essas duas dinâmicas diferenciadas de formulação de normas jurídicas a dinâmica negociada autônoma concretizada no âmbito da sociedade civil, e a dinâmica estatal heterônoma produzida no âmbito do aparelho de Estado. Tal fase conheceria seu clímax nas décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial com o aprofundamento do processo de constitucionalização do Direito do Trabalho e hegemonia do chamado Estado ele Bem-Estar Social. As Constituições Democráticas pós-1945, da França, da Itália e da Alemanha em um primeiro momento (segunda metade da década de 40), e depois, de Portugal e da Espanha {década de 1970), não só incorporariam normas jus trabalhistas, mas principalmente diretrizes gerais de valorização do trabalho e do ser humano que labora empregaticamente para outrem. Mais: incorporariam princípios. Constitucionalizando-os, além de fixar princípios gerais de clara influência na área laborativa (2015, p. 102).

Segundo Godinho (2015, p. 103), no fim do século XX, a crise econômica decorrente do alto preço do petróleo, o avanço tecnológico e proporcional diminuição em determinados postos de trabalho, atrelado ao avanço da competição do capital no âmbito global, cominam para um novo modelo de gestão empresarial. Nesse quadro, ganham força os modelos de produção que primam pela descentralização administrativa e a repartição de competências no âmbito interno da empresa.

O que se percebe é que, os direitos trabalhistas conquistados paulatinamente no percorrer dos séculos, encontram-se ameaçados pelos discursos defensores da flexibilização e precarização desses direitos, em inequívoca ofensa à essência do Direito Laboral, o qual seja a proteção do trabalhador em face do poder e posição opressora dos que exercem a atividade empresária. É desse contexto histórico-social que nasce o fenômeno terceirizante.

### **2.3 O histórico da terceirização**

A construção dos direitos dos trabalhadores no decorrer dos séculos decorreu de pressupostos socioeconômicos, políticos e culturais que ensejaram uma ação estatal no intuito de proteger a massa obreira dos abusos aos quais estes foram submetidos.

Ocorre que, em que pese a conquista destes direitos tenha se dado de maneira paulatina e lenta, a partir da luta de classes em busca de mínimas condições de trabalho, nos deparamos com a tentativa de, abruptamente, flexibilizar e precarizar o direito laboral em prol da redução dos custos e majoração dos lucros, em manifesto prejuízo ao trabalhador, e de sua dignidade enquanto ser humano.

Assim, a globalização, impulsionada por ideais neoliberais, fomenta a competitividade empresarial, que busca a redução dos custos da produção e aumento da lucratividade. O problema consiste, no fato de que, quem arca, em grande parte, com a redução dos custos é o trabalhador, visto que a corrente neoliberal defende a flexibilização e precarização dos direitos trabalhistas, definindo-os enquanto óbice intransponível para o crescimento econômico.

Desse modo, embora se caracterize enquanto um fenômeno multifacetado, a globalização se funda em algumas peculiaridades do sistema capitalista, dentre as quais se destacam a radicalização dos processos de concentração e centralização de capitais, crescimento dos oligopólios, fusão e incorporação de empresas, bem como a propagação das micro, pequenas e médias empresas, dando início a um processo de redes de subcontratação e terceirização. (DRUCK, 1995, p. 12)

No contexto da globalização, de difusão dos ideais neoliberais, o Estado assume um papel de mínima intervenção na economia, enquanto as grandes, em face da competitividade, objetivam uma forma de “produzir mais, em menos tempo, e com a maior lucratividade possível”. (FARIAS, 2017, p.35) Diante desse panorama, inicia-se uma reestruturação dos modelos produtivos, que agora passam a ser analisados: Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo.

Na passagem do século XIX para o século XX, surge nos Estados Unidos um novo modelo de produção que romperia com os paradigmas estabelecidos, seja no ambiente fabril, seja na sociedade, por força da grande influência do trabalho na vida do ser humano. Em 1911, Frederick Winslow Taylor publica a obra “Princípios da Administração Científica”, (IDEM, Ibidem, p. 37) que expõe ao mundo um novo modelo de produção.

O Taylorismo funda-se na premissa de que o trabalho deve ser exercido de maneira hierárquica e sistematizada, a partir de rígida divisão de atribuições no interior da fábrica. Acredita ainda, que apenas a partir de vantagens pecuniárias é possível motivar o trabalhador para que atinja a eficácia e produtividade máxima.

Desse modo, ocorre uma separação entre trabalho intelectual e trabalho manual; incumbe ao obreiro tão somente a consecução de uma tarefa específica, que o leva a uma jornada extenuante e alienante, ao passo que cabe ao empregador a elaboração intelectual da produção. Segundo Taylor, para que a fábrica obtivesse a maximização plena da produção, empregados e empregadores necessitariam compreender-se enquanto colaboradores e não antagonistas:

(...) assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o Máximo de prosperidade ao empregado. Para o empregador, isto significa obter grandes dividendos, desenvolvimento de seus negócios. Para o empregado, além de salários mais altos, há um fato de maior importância: “... o aproveitamento dos homens de modo mais eficiente (...)” (DRUCK, 1994, p.39 apud TAYLOR, 1987, p. 31)

Em face da extrema robotização do trabalho, que leva o empregado ao estranhamento quanto ao produto final, visto que este domina apenas determinada parcela da produção, o modelo Taylorista enfrentou manifestações e resistência da classe operária.

No contexto de insatisfações da classe trabalhadora diante das desumanas condições de trabalho da época, surge no ano de 1903, em Detroit nos Estados Unidos, o modelo fundado na indústria automobilística, criado por Henry Ford, que objetivou aperfeiçoar as falhas da produção taylorista. (CATHARINO, 2005, p. 32, apud. Farias, 2017, p. 31)

Antunes, em linhas gerais, sintetiza a experiência fordista:

Esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelar fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor dos veículos. Paralelamente à perda de destreza do labor operário anterior, esse processo de desantropomorfização do trabalho e sua conversão em apêndice da máquina-ferramenta dotavam o capital de maior intensidade na extração do sobretrabalho. À mais-valia extraída extensivamente, pelo prolongamento da jornada de trabalho e do acréscimo da sua dimensão absoluta, intensificava-se de modo prevaLENcente a sua

extração intensiva, dada pela dimensão relativa da mais-valia. A subsunção real do trabalho ao capital própria da fase da maquinaria, estava consolidada (ANTUNES, p. 37, 1999).

O Fordismo acentua a exploração e alienação do trabalhador, visto que objetiva o aumento da produção a partir da redução do tempo e do número de trabalhadores, onde cada trabalhador executava uma única tarefa, em determinado ponto estratégico da fábrica (FARIAS, 2016, p. 32).

Tanto o Taylorismo quanto o Fordismo, que dominaram a produção no interior das fábricas no início do século XX, eram extremamente prejudiciais ao trabalhador, pelo fato que estes modelos de produção prescindem da qualificação da mão de obra, já que o trabalho nada mais era que a repetição de uma única tarefa durante toda a jornada de trabalho, o que gerou resistência e revolta da classe operária.

O Fordismo e o Estado de Bem Estar Social caminham lado a lado até o momento de crise, em meados da década de 1960. A produção em massa realizada pelo modo de produção fordista era absorvida pela população que recebia incentivos para o consumo, a partir da política do *Welfare State*. Com o crescimento do neoliberalismo no Ocidente, os modelos de produção até então estudados deixaram de atender as demandas da sociedade, e passaram a encontrar forte resistência dos trabalhadores.

Druck ilustra o cenário socioeconômico do fim da era fordista:

Nesta medida, as manifestações não se limitam aos locais de trabalho, mas se generalizam para os vários setores da sociedade, em particular entre os jovens e estudantes, que questionam este “modo americano de viver”, questionam as formas de uso social de seu saber, de suas qualificações, e da rigidez dos padrões racionais que dominavam não somente o trabalho, mas também o não-trabalho. Há uma onda de protestos que não se limita à sociedade americana, mas que ali, toma a forma de movimentos de indisciplina social, de propostas de sociedades ou comunidades alternativas (...) o ano de 1968 (...) marcado por uma mobilização intensa com greve (...) indicava uma recusa aos padrões vigentes de organização econômica e sócio-política. Tratava-se de uma luta contra formas institucionalizadas de poder e, centralmente, contra o autoritarismo presente nestas instituições, bem como às formas de controle social predominantes (DRUCK, 1995, p. 65).  
(...)

No caso particular dos EUA, esta crise começa a sinalizar uma reordenação nos mercados, ameaçando a perda de hegemonia americana no plano econômico. Isto porque a perda de competitividade americana significava a perda de seus mercados para outros países produtores. Neste período, a economia japonesa já começava a despontar com um crescimento fabuloso, sustentada em altos índices de produtividade do trabalho (DRUCK, 1995, p. 65).

Diante deste quadro, o neoliberalismo, com sua mínima intervenção estatal ganha força ao redor do globo, razão pela qual se sente a necessidade de uma reforma dos modos de



produção. É nesse contexto que surge, em 1970, o Toyotismo, também conhecido como modelo japonês.

Diferentemente do que acontecia no Fordismo, o modelo japonês não produzia em larga escala, visto que tinha o foco voltado para uma maior variedade dos produtos. Além disso, primou pela não verticalização da empresa, ou seja, tem sua atenção voltada para o produto final, o que enseja uma redução do custo da produção, bem como torna a empresa mais “enxuta”.

Antunes explica essa transformação estrutural dos sistemas produtivos com o advento do neoliberalismo:

Essa reestruturação produtiva fundamentou-se no que o ideário dominante denominou como lean production, isto é, a empresa enxuta, a “empresa moderna”, a empresa que restringe e limita o trabalho vivo, ampliando o maquinário tecnocientífico, que Marx denominou como trabalho morto. E que redesenhou a planta produtiva de modo bastante distinto do taylorismo/fordismo, reduzindo enormemente a força de trabalho vivo e ampliando intensamente sua produtividade, reterritorializando e mesmo desterritorializando o mundo produtivo, pois as noções de espaço e tempo transformavam-se profundamente. O resultado não tardou em aflorar: desemprego explosivo, precarização estrutural do trabalho, rebaixamento salarial, perda de direitos, etc. Verificou-se a expansão do que Juan Castillo (1996) cunhou com felicidade como liofilização organizacional: processo no qual substâncias vivas são eliminadas, sendo o trabalho vivo crescentemente substituído pelo trabalho morto (Antunes, 2008, p 21).

Ou seja, no modelo japonês a empresa emprega toda sua força produtiva da execução do objeto final, fazendo uso da contratação de pessoa físicas ou de outras empresas para execução das atividades tidas como não essenciais

Soma-se a isso o fato de que trabalhador não executava apenas uma tarefa incessantemente durante a jornada de trabalho. Em virtude disso, era necessário que este tivesse maior capacidade de controlar o processo de produção, ou seja, exigia-se maior capacitação por parte do trabalhador. Ao contrário da empresa fordista, no modelo toytista um único obreiro deveria operar uma pluralidade de máquinas simultaneamente. Dessa forma, na qual um indivíduo opera várias máquinas ao mesmo tempo, garante maior produtividade sem exacerbado aumento dos custos. Notória, portanto, a transformação do modelo taylorista/fordista, haja vista a atividade passa a ser realizada em grupos que devem coordenar a produção por completo; a incessante repetição de uma única máquina é substituída pelo trabalho em equipe no qual exige maior capacitação e entendimento do operário acerca do processo de produção em geral.

O Sistema Toyota de Produção era também conhecido como *Just-in-time*, pelo fato de sua produção buscava atender especificamente o interesse do consumidor, ou seja, a

quantidade necessária no momento necessário, a partir de um estudo de mercado. Seria, portanto, uma produção flexível, apta a se adequar às mudanças de interesse por parte do mercado rapidamente, garantida a manutenção do alto padrão de qualidade e produtividade (Rebouças, 2011, p. 50).

Em face da flexibilidade do sistema, ou seja, da necessidade de atender o interesse do mercado, o trabalhador se vê obrigado a prestar horas extraordinárias a fim de atender a demanda de consumo. Além disso, tornam-se cada vez mais habituais contratações *part-time*, contratação de trabalho temporário e a contratação de trabalhadores terceirizados. Em outras palavras, ganha espaço a precarização e flexibilização dos direitos trabalhistas, bem como a informalidade das relações de trabalho.

A empresa toyotista prima pelo trabalho “polivalente”, “multifuncional”, em oposição ao trabalho exercido na empresa taylorista/fordista.

Acurado os ensinamentos de Farias, quando aborda os reflexos danosos do sistema toyotista na relação em face dos direitos do trabalhador:

Fala-se aqui não apenas de muito trabalho e pouco salário – o que por si só seria suficiente para ensejar toda sorte de repulsa – mas de formas de burlar os direitos sociais, de precarizar as relações de trabalho de tal forma que o empregado se sinta coibido a permanecer estagnado no modelo apresentado. Criam-se meios para tal, como o receio da perda de trabalho, a falta de tempo para procura de outra atividade e a falta de perspectiva de crescimento, bem como as pressões psicológicas veementemente enfrentadas. (Farias, 2016, p. 39)

Assim, o Sistema Toyota de Produção pode ser compreendido como o ponto de partida da terceirização, visto que se difundiu pelos diversos ramos empresariais ao redor do mundo, seja na indústria ou na prestação de serviços, alicerçado na produção enxuta e contratação de outras empresas para execução das atividades não essenciais.

## **2.4 Breves considerações acerca da origem e evolução da terceirização no Brasil**

Godinho (2015, p. 111) afirma que a evolução do Direito do Trabalho no Brasil é analisada tardiamente, isso porque apenas em 1888, com o advento da Lei Áurea, a escravidão foi abolida no Brasil e, consoante já abordado no presente trabalho, nesse contexto histórico ainda não se fala em Direito do Trabalho.

Isso quer dizer que, a partir de 1888 verifica-se a existência de pressuposto fático social que justifique a criação de normas de cunho laboral. Entretanto, nesse momento, a

relação de emprego não se encontra difundida em todo território nacional, existindo com maior frequência na produção cafeeira, em São Paulo e na industrialização no Distrito Federal, Rio de Janeiro à época (DELGADO, 2015, p. 111).

Desse modo, entre 1888 e 1930, alguns diplomas legislativos são criados no intuito de tutelar as relações de trabalho, em regra de cunho social; insta, posteriormente mencionar os pontos de maior destaque entre as legislações mais relevantes.

Acuradas as palavras de Godinho acerca da organização operária do início do século XX, bem como explicita de que forma os ideais liberais clássicos dificultavam a produção de normas heterônomas que pudessem tutelar o mercado de trabalho:

É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias. Nesse contexto, as manifestações autonomistas e de negociação privada vivenciadas no novo plano industrial não têm ainda a suficiente consistência para firmarem um conjunto diversificado e duradouro de práticas e resultados normativos, oscilando em ciclos esparsos de avanços e refluxos. Paralelamente a essa incipiência na atuação coletiva dos trabalhadores, também inexiste uma dinâmica legislativa intensa e contínua por parte do Estado em face da chamada questão social. É que prepondera no Estado brasileiro uma concepção liberal não intervencionista clássica, inibidora da atuação normativa heterônoma no mercado de trabalho. A esse liberalismo associa-se um férreo pacto de descentralização política regional - típico da República Velha - que mais ainda iria restringir a possibilidade de surgimento de uma legislação heterônoma federal trabalhista significativa (DELGADO, 2015, p. 112).

No período compreendido entre 1888 e 1930, Godinho condensa as inovações legislativas de maior relevância:

Já transposto o século, surge o Decreto legislativo n. 1.150, de 5.1. 1904, concedendo facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais, benefício posteriormente estendido aos trabalhadores urbanos (Decreto legislativo n. 1.607, de 29.12.1906). O Decreto legislativo n. 1.637, de 5.1.1907, por sua vez, facultava a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Em 1919, surge a legislação acidentária do trabalho (Lei n. 3. 724, de 15.1. 1919), acolhendo o princípio do risco profissional embora com inúmeras limitações. Em 1923, surge a lei Elói Chaves (n. 4.682, de 24.1.1923), instituindo as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários. Tais benefícios foram estendidos, posteriormente, às empresas portuárias e marítimas pela Lei n. 5.1 09, de 20.12.1926. Ainda em 1923, institui-se o Conselho Nacional do Trabalho (Decreto n. 16.027, de 30.4.1923). Em 1925, concedem-se férias (15 dias anuais) aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários (Lei n. 4.982, de 24.12.1925). Em 12.10.1927, é promulgado o Código de Menores (Decreto n. 17.934-A) estabelecendo a idade mínima de 12 anos para o trabalho, a proibição do trabalho noturno e em minas aos menores, além de outros preceitos. Em 1928, o trabalho dos artistas é objeto de regulamentação (Decreto n. 5.492, de 16.7.1928). Finalmente, em 1929, altera-se a lei de falências, conferindo-se estatuto de privilegiados aos créditos de prepostos, empregados e operários" (Decreto n. 5.746, de 9.12.1929)(DELGADO, 2015, p. 113).

Em 1930, é criado o Ministério do Trabalho, o qual demarca o aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil (MONTEIRO 2016, p. 54), não obstante a existência de legislações esparsas construídas nas décadas anteriores.

Entretanto, é em 1943, na vigência do governo de Getúlio Vargas, que é editado o maior diploma do Direito Laboral: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A terceirização, tema central do presente trabalho, não tem sua aplicação e utilização regulada pela CLT, isso porque, á época de sua elaboração (década de 1940), pela ausência da terceirização enquanto prática relevante nas relações de trabalho, não havia porque esta ser regulada no diploma legal aludido.

Insta citar que, a título de subcontratação, a CLT menciona a empreitada e subempreitada, em seu art. 455 e a pequena empreitada, no art. 652, a, III. Consoante comentado no parágrafo acima, as circunstancias do mercado de trabalho da década de 1940 justificam a ausência da regulamentação legal.

No fim da década de 1960 e 1970 foram editadas normas heterônomas que regularam alguns aspectos da terceirização, em que pese ainda não tivesse recebido essa alcunha. A priori, ocorreu no âmbito na Administração Pública (Decreto-Lei n. 200/67 e Lei n. 5.645/70); ulteriormente, já em meados da década de 1970, relevante mencionarmos a Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74) e a lei que permitiu a terceirização permanente da atividade de vigilante nas instituições bancárias (Lei 7.102/83).

Entretanto, no final dos anos de 1980 e 1990, o fenômeno terceirizante se intensifica no Brasil, momento no qual os ideais neoliberais se difundem nos governos da América Latina (REBOUÇAS, 2011, p. 91).

Foi diante desse contexto que, em face da ausência de normas legais que regulassem a terceirização, o Tribunal Superior do Trabalho editou as Súmulas nº 256 e 331, sendo esta a norma que regulava e estabelecia os limites da terceirização até a recentíssima ausência de disposição legal nesse sentido.

## **2.5 Conceito de terceirização**

Inicialmente, insta informar que a origem da palavra “terceirização” advém do ramo da administração de empresas. Como se observa, a terceirização no direito do trabalho, não obstante derive de “terceiro”, não guarda relação com o terceiro estranho às partes interessadas, visto que, nesse caso estar-se-á diante de uma relação trilateral na qual

determinada empresa fornece a mão de obra que empregará sua força de trabalho no âmbito de outra empresa.

Carelli afirma que, o neologismo terceirização “indica uma real intenção do empresariado brasileiro no repasse a terceiro, no sentido de “outro”, da posição de empregador na relação empregatícia (e consequentemente da responsabilidade sobre os encargos e direitos trabalhistas) com seus empregados” (2014, p. 57). De outro modo, se verifica em outros ordenamentos jurídicos de países ocidentais. Em Portugal é conhecido por “subcontratação”, nos Estados Unidos “outsourcing”, ao passo que na França atribui-se o nome de “sois-traitance” ou “extériorisation”, na Itália é entendido como “subcontrattazione”, e na Espanha “subcontratación (CARELLI, 2014, p. 58). Assim, preciso afirmar que, em regra, que a palavra subcontratação foi designada para caracterizar a terceirização nos demais países do Ocidente.

Em face das dificuldades enfrentadas, o empresariado passa a reivindicar por uma flexibilização das normas trabalhistas, arguindo que estas engessam a atividade empresária, sob o argumento de que os custos para seu exercício são excessivos. Diante deste quadro, a partir da década de 90, ganhou força o fenômeno da terceirização. Antunes descreve o atual panorama vivido:

É neste quadro de precarização estrutural do trabalho que os capitais globais estão exigindo dos governos nacionais o desmonte da legislação social protetora do trabalho. E flexibilizar a legislação social do trabalho significa aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente após 1930, quando se toma o exemplo brasileiro. Tudo isso em plena era do avanço tecno-científico que fez desmoronar tantas (infundadas) esperanças otimistas. Isso porque, em pleno avanço informacional, amplia-se o mundo da informalidade (ANTUNES, 2007, p. 22).

O instituto em análise advém do âmbito da administração de empresas, dessa forma, não se confunde com o conceito de terceiro utilizado no estudo do Direito. A terceirização, no Direito do Trabalho, rompe com a relação de trabalho bilateral tradicional, assumindo seu lugar a relação triangular entre empresa empregadora, empresa tomadora e o empregado.

Alicerçada no discurso empresarial, os defensores da terceirização afirmam que ela propicia maior competitividade/rentabilidade (REBOUÇAS, 2011, p. 96), fatores imprescindíveis diante da globalização e da economia capitalista. Ou seja, consiste em priorizar o lucro e a competitividade em manifesto prejuízo do Direito do Trabalho, e por

consequência em prejuízo do trabalho enquanto direito social e da dignidade da pessoa humana.

Cecato (2012, p.20) leciona que o desenvolvimento não pode ser compreendido em seu viés meramente econômico, razão pela qual há de se buscar pelo desenvolvimento social, política, cultural, além do econômico. Desse modo, a existência do trabalho digno está atrelada ao desenvolvimento da sociedade como um todo, sendo a flexibilização e precarização dos direitos do trabalhador um óbice à consecução do desenvolvimento em sua plenitude.

Essa tendência precarizante resta evidenciada nos dados levantados pela Organização Mundial do Trabalho que demonstram que um terço da população mundial ocupa trabalhos parciais, precários, temporários ou se encontra desempregados. Ainda que receba status de atividade essencial, o trabalho deve se dar de maneira digna; nessa linha preceitua Antunes:

Mas, em contraposição, quando a vida humana se resume exclusivamente ao trabalho, ela freqüentemente se converte num esforço penoso, alienante, aprisionando os indivíduos de modo unilateral. Se, por um lado, necessitamos do trabalho humano e reconhecemos seu potencial emancipador, devemos também recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitiza o ser social (ANTUNES, 2005, p. 13).

Godinho conceitua a terceirização, bem como discorre brevemente acerca de seus impactos nos direitos dos trabalhadores:

(...) terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente (...) Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história (DELGADO, 2015, p. 473).

Vólia Bomfim Cassar retrata a terceirização como o “vínculo empregatício se forma com o empregador aparente (...) nos casos previstos em lei ou naqueles em que os requisitos formadores da relação de emprego entre o tomador e o trabalhador não estiverem presentes” (2014, p. 306).

Por contrassenso, caso se encontrem presentes os requisitos da relação de trabalho (subordinação, trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade), é formado o vínculo empregatício entre a empresa tomadora e o trabalhador vinculado à empresa prestadora da mão obra.

A Consolidação das Leis do Trabalho condensa algum desses requisitos em seu art. 3º:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

O trabalho por pessoa física prescinde de maiores explicações. É cediço que o contrato de trabalho somente pode ser pactuado por pessoa física na qualidade de prestador do serviço. O mesmo não se aplica ao empregador que poderá ser pessoa física ou jurídica.

Necessita ainda, que este serviço seja prestado pelo mesmo indivíduo, entretanto, o requisito da pessoalidade, ora em análise, não se confunde com a necessidade da prestação do serviço pessoa física. Nesse caso, essencial que o serviço seja prestado sempre pela mesma pessoa, uma vez que se pressupõe a continuidade da relação de emprego. É, portanto, uma relação *intuitu personae*, ainda que, em determinados casos, substituições eventuais não ensejem a descaracterização do vínculo empregatício. No que diz respeito ao empregador, não é elemento obrigatório.

A onerosidade enquanto contraprestação pelo serviço prestado é outro elemento necessário para caracterizar a relação de emprego. Desse modo, o empregador recebe o serviço prestado, e fornece a contraprestação que deverá ser, pelo menos em parte, em pecúnia. “Não há contrato de emprego gratuito, isto é, efetuado apenas em virtude da fé, do altruísmo, da caridade, ideologia, reabilitação, finalidade social, sem qualquer vantagem para o trabalhador” (CASSAR, 2014, p. 293).

A não eventualidade ou habitualidade resta evidenciada quando a atividade executada pelo empregado é de natureza contínua em relação à atividade desenvolvida na empresa. Para fins de esclarecimento, ressaltam-se os dizeres de Martins Catharino acerca da temática ora abordada (1972, p. 85, apud CASSAR, 2014, p. 299):

Duas correntes principais existem quanto à caracterização da eventualidade. Na Itália predomina o critério da descontinuidade ou da falta de profissionalidade do trabalho prestado por determinado trabalhador. No México e no Brasil, segue-se o da natureza do trabalho em função da atividade da empresa. Como a doutrina e jurisprudência nacionais o adotam pacificamente, vindo do México, vale a pena transcrever trecho de uma decisão, de 03.09.1936, da Suprema Corte mexicana: “para existência de um trabalho efetivo requer-se unicamente que o serviço desempenhado constitua uma necessidade permanente da empresa, isto é, que não se trate de um serviço meramente acidental, cuja repetição só possa ser consequência do concurso de circunstâncias especiais, ou, igualmente, que o serviço não faça parte das atividades normais constantes e uniformes da empresa...” (MÁRIO DE LA CUEVA, “Derecho Mexicano del Trabajo” – I)

A subordinação se afigura quando o obreiro se encontra submetido à vontade do empregador. É exatamente o elemento subordinação que diferenciará o trabalhador autônomo daquele regido pela CLT. Imperioso mencionar que, não obstante a existência de passadas discussões entre os doutrinadores acerca da natureza da subordinação, entende-se hoje que este possui natureza jurídica. Assim, não há que aferir a existência da subordinação de cunho econômico, técnico ou pessoal bastando a subordinação jurídica proveniente da celebração do contrato de trabalho, a qual submete o obreiro ao poder diretivo do patrão.



### **3. DA NORMATIVIDADE JURÍDICA ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO**

Consoante já tratado neste trabalho, o legislador da CLT não pôde regulamentar a terceirização no direito laboral, visto que à época de sua elaboração, o fenômeno terceirizante não abrangia as relações de trabalho de forma relevante, tendo tal transformação ocorrido principalmente a partir da década de 1970 no Brasil.

Isso quer dizer que a terceirização se expandiu à margem da normatividade heterônoma estatal (DELGADO, 2015, p. 478), como um processo informal que tomou enormes proporções e ensejou a atuação do Estado para regulamentar essa situação fática e seus efeitos no plano jurídico.

Ocorre que, a partir da década de 1990, a terceirização atingiu números exacerbados, os quais serão analisados com maior cautela posteriormente, demonstrando que a terceirização representa a maior faceta da precarização e flexibilização dos direitos trabalhistas.

Outrossim, pretende-se atestar os nefastos reflexos da terceirização, bem como expor que, por qualquer prisma se observe, que o empregado terceirizado se encontra em posição de desvantagem frente ao empregado inserido na relação de trabalho bilateral clássica. Exato o posicionamento de Druck e Franco quando preconizam que a terceirização “transfere as responsabilidades de gestão para um “terceiro””, assim como:

“essa transferência desresponsabiliza a empresa contratante quanto aos direitos dos trabalhadores em todos os níveis, ao mesmo tempo em que fragmenta os coletivos de trabalho e joga-se em condições precárias de trabalho, de saúde e de emprego, instituindo estatutos diferentes e, em geral, criando um manto de invisibilidade sobre esses trabalhadores”. (2007, p. 7)

Em suma, diante deste plano fático, “marcado pela exacerbada concorrência – irracional e destrutiva “ – alicerçadas no respaldo legiferante fornecido pelo Estado, que garante às empresas a possibilidade de maximização das margens de lucro, resta flagrante a precarização e flexibilização dos direitos trabalhistas, ou, pondo de outra forma, fomentar a “empresa enxuta e “aperfeiçoá-las (ANTUNES, 2005-2007, apud REBOUÇAS, 2011, p. 125).

#### **3.1 Aspectos legislativos**

Os dispositivos em análise nos remetem à época da elaboração da CLT, portanto, como já discutido nos capítulos anteriores, não há ainda pressupostos fáticos que ensejem a atuação do legislador trabalhista com a finalidade de regulamentar a futura terceirização. De todo modo, preocupou-se o legislador com os institutos da empreitada e subempreitada, as quais guardam características em comum com a terceirização.

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Elucidando o referido dispositivo, na empreitada, ocorre a celebração de contrato entre o que deseja realizar a obra e aquele que prestará o serviço. Entretanto, não se verifica o elemento subordinação nessa relação, e, desta feita, o risco da atividade correrá por conta do prestador do serviço, ou seja, do empreiteiro.

A norma trabalhista permite e determina que, inadimplidas as obrigações trabalhistas por parte do subempreiteiro (intermediador da mão de obra) responderá empreiteiro principal. Há divergência acerca da responsabilidade pelos créditos trabalhistas; para alguns esta deverá ser solidária, enquanto outra parte da doutrina defende que a responsabilidade seja subsidiária.

É comum na construção civil, que determinadas etapas dentro da obra sejam transitórias. Desse modo, a subempreitada ocorre quando o empreiteiro contrata pessoa física ou jurídica para prestar o serviço para o qual foi inicialmente contratado. Portanto, “o subempreiteiro nada mais é que um intermediário entre o operário e seu empregador natural, que impede o vínculo de emprego com este, pois é o empregador legal” (CASSAR, 2014, p. 529).

Nesse momento, a Administração Pública objetivou enxugar a máquina, a partir de uma descentralização administrativa. Desse modo, a Administração Pública passa a transferir a outras atividades meramente executórias e instrutórias. Isto é, os entes federados transferem determinadas atividades a um terceiro, consistindo numa espécie de terceirização:

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta,

mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Todavia, restava incerto quais destas atribuições poderiam ser objeto de terceirização.

A posteriori, a Lei 5.645/70 vem suprir a referida lacuna e estabelece determinadas hipóteses dentro das quais seriam legais e descentralização das atividades executórias:

Parágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967. (CASSAR, 2014 e p. 524).

Por fim, cediço que neste contexto histórico, não se permitia a terceirização de atividades-fim, ou seja, passou a se terceirizar tão somente as atividades de apoio, ou atividades-meio.

Consoante discutido, a priori, a autorização legislativa da terceirização se deu no âmbito da Administração Pública, e tão somente no que diz respeito às atividades-meio. Porém, com o advento da Lei 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário), a legislação estatal heterônoma passou a regulamentar a terceirização na esfera privada.

Em vista disso, o ingresso do trabalhador temporário no mercado de trabalho significa uma alteração ao contrato de trabalho bilateral clássico, isso porque nessa modalidade contratual, o trabalhador era contratado por uma empresa prestadora de mão de obra que executaria serviços para outra, rompendo com o padrão no qual o prestador do serviço estaria juridicamente vinculado ao tomador deste serviço.

Além da Lei 6.019/74, regia o trabalhador temporário Decreto nº 73.841/74, que conceituava o trabalhador temporário:

Art 2º - A empresa de trabalho temporário tem por finalidade colocar pessoal especializado, por tempo determinado, à disposição de outras empresas que dele necessite.

(...)

Art. 4º Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Para que possuísse validade, deveria haver celebração de contrato escrito entre o empregado e a empresa intermediadora da mão de obra, de contrato civil escrito entre as empresas tomadora e prestadora, bem como duração máxima de três meses, excepcionados os

casos autorizados pelo Ministério do Trabalho até o limite de seis meses (CASSAR, 2014, p. 332).

Afere-se do exposto que, muito embora o trabalhador temporário e o trabalhador terceirizado possuam semelhanças entre si, resta perceptível que o legislador preocupou-se em limitar aquela atividade dentro de um lapso temporal, ao passo que os empregados terceirizados atuam de maneira permanente.

Diferentemente do que regulamentava a Lei do Trabalho Temporário, a Lei dos serviços de vigilância autoriza a terceirização em caráter permanente. Obviamente, continua a sofrer restrições, dessa vez quanto à área que será passível de ser terceirizada, qual seja a dos profissionais que prestam o serviço de vigilância.

Ricardo Resende elucida uma importante diferença entre o vigia e o vigilante, categorias que recebem regramentos distintos do ordenamento jurídico:

Com efeito, vigilante é o profissional qualificado, treinado especificamente para a atividade que desempenha, integrante de categoria profissional diferenciada<sup>15</sup>. Esta atividade, especializada, portanto, pode ser terceirizada. Vigia, por sua vez, é o trabalhador não especializado ou, no máximo, semiespecializado, que “toma conta” de determinado estabelecimento (posto de combustíveis, por exemplo), ou mesmo o vigia contratado pelos condomínios, sendo que o vigia se vincula diretamente ao tomador dos serviços. O vigia se enquadra na categoria preponderante, conforme a atividade do empregador” (RESENDE, 2015, p. 392).

Futuramente, a Lei 8.863/94 ampliou as hipóteses de serviços de vigilância que poderiam ser terceirizadas, visto que, anteriormente, só era possível nas instituições bancárias.

Aduz o art. 422, § único da CLT:

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Imperioso mencionar que o parágrafo acima foi acrescentado em 1994, por força da Lei 8.949/94, que o acrescentou ao art. 422 da CLT. Extrai-se do referido dispositivo que não existirá vínculo de emprego entre a sociedade cooperativo e seus associados. Todavia, patente as recorrentes fraudes à CLT ocorridas no dia-dia do mercado de trabalho. Em outras palavras, os empregadores a fim de evitar o pagamento das verbas trabalhistas tentam mascarar os requisitos caracterizadores da relação de emprego. Desse modo, a atribui-se a mera presunção relativa de ausência do vínculo de emprego.

Desse modo, seja quando configurada a relação de emprego entre a entidade cooperativista e seu sócio cooperado, seja quando configurada esta relação com a entidade tomadora de serviços, seja quando não atendidos os princípios inerentes ao

cooperativismo (diretrizes da dupla qualidade e da retribuição pessoal diferenciada, além dos demais princípios arrolados no art. 32 da Lei n. 12.690), esvai-se o envoltório formal cooperativista, prevalecendo a relação de emprego, quer com a entidade cooperada, quer com o tomador de serviços (DELGADO, 2014, p. 479)”

Dado o exposto, e pela imposição do princípio da primazia da realidade, que permeia o ordenamento jurídico laboral, caso verificados os requisitos da relação empregatícia, esta será reconhecida.

Na década de 1990 a terceirização toma expressiva proporção no cenário trabalhista. Desse modo, a Lei do FGTS já demonstra a preocupação do legislador no que tange às relações de trabalho trilaterais, posto que, ao conceituar a figura do empregador, o define tanto em sua acepção clássica, como naquela presente na relação terceirizante. É o que assevera o art. 15, § 1º da Lei:

§ 1º Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.

Ao tratar da figura do empregado (embora não faça uso dessa expressão), conceitua:

§ 2º Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio.

Tendo em vista os aspectos observados, evidente o cuidado do legislador em abarcar não só a relação bilateral clássica, como também acompanhar as mutações existentes na sociedade, ou seja, a ampliação da terceirização no mercado de trabalho.

### **3.2 Da construção jurisprudencial**

A omissão legislativa relativa à terceirização trabalhista, fez com que este fenômeno se propagasse no mais diversos setores do mercado de trabalho.

Ocorre que, a priori, cultivou-se a ideia de que a terceirização não só traria maior dinamismo e flexibilidade às empresas, tornando-as mais aptas a se adequar às variações do mercado consumidor, como também não traria prejuízos à classe obreira, até porque,

estritamente sob o prisma normativo, a terceirização não “retira” nenhum direito do trabalhador, já que este também é regido pela CLT, ressalvados os casos de trabalho temporário.

Todavia, a realidade se apresentou de forma diversa. Na prática, verificaram-se inúmeras violações aos direitos do trabalhador, assim como as condições de trabalho extremamente prejudiciais.

Ricardo Resende retrata bem a atual situação dos trabalhadores terceirizados:

Ocorre que os empregadores, a fim de se livrar do chamado passivo trabalhista, passaram a contratar terceiros sem nenhuma idoneidade econômico-financeira, verdadeiros “laranjas” ou “testas de ferro”, a fim de que a responsabilidade pelos créditos trabalhistas recaísse sobre estas empresas de fachada. Na Justiça do Trabalho o empregado conheceu amargamente, durante muito tempo, a famosa expressão “ganha, mas não leva”, pois, no mais das vezes, o empregador aparente não tinha nenhuma capacidade de solver os créditos trabalhistas de seus empregados (RESENDE, 2015, p. 399).

Em face dessa realidade, nos anos de 1980, o Tribunal Superior do Trabalho elaborou a Súmula 256, a qual restringia fortemente as hipóteses de terceirização. Rezava a mencionada súmula:

Súmula nº 256 do TST  
 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) -  
 Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003  
 Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Esse entendimento passou a embasar as decisões judiciais no que diz respeito à declaração de existência do vínculo empregatício entre aquele que presta o serviço e a empresa tomadora, assim como aplicação da responsabilidade solidária entre as empresas participantes da relação trilateral em questão (BIAVASCHI, 2011, p. 130).

Dessarte, o entendimento sumulado ora em análise abarcou tão somente as hipóteses contidas na Lei do Trabalho Temporário e na Lei dos serviços de vigilância, deixando à margem de seus efeitos outras normas legais.

Cumpre lembrar que a Súmula 256 do TST é anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988, desse modo, restou omissa a jurisprudência sumulada, visto que, o constituinte originário, no art. 37, II, dispôs:

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

Ainda assim, relevante aludir que, a despeito da expressa vedação constitucional no que tange ao reconhecimento do vínculo com a Administração Pública, é possível a equiparação salarial entre o empregado da empresa fornecedora da mão de obra (terceirizado) e o possuidor do vínculo estatutário, desde que presentes os requisitos necessários para tal. Desse modo versou o TST em sede de Recurso de Revista:

PROCESSO Nº TST-RR-1717400-13.2005.5.09.0003 Acórdão da 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar de Carvalho: RECURSO DE REVISTA. ISONOMIA SALARIAL. EMPREGADO TERCEIRIZADO. AGENTE PENITENCIÁRIO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 383 DA SBDI-1. A decisão recorrida foi proferida em conformidade com a Orientação Jurisprudencial 383 da SBDI-1 do TST, segundo a qual “a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, a, da Lei nº 6.019, de 3/1/1974”. Recurso de revista não conhecido.

Outro fator preponderante foi para a futura mudança do posicionamento do TST foi a instauração do Inquérito Civil Público pelo Ministério Público do Trabalho, o qual possuía como objeto a investigação da utilização de mão de obra ilegal de digitadores, ou seja, em situações não autorizadas pela Súmula 256 do TST.

Após as audiências, nas quais o Banco do Brasil apresentou suas razões, restou pactuado que o Banco, em 180 dias, dispensaria a mão de obra locada para as tarefas de digitação e lavagem de carros, bem como procederia com a abertura de concurso público em 240 dias para as áreas de limpeza, telefonia, ascensorista, copeiro, estiva e gráfica.

Ressalte-se que foi conferida ao Banco a possibilidade de apresentar outras soluções, desde que estivessem em consonância com a lei. Assim, o Banco do Brasil encaminhou ao TST um documento que listava os prejuízos que a Súmula 256 trazia ao mundo do trabalho, destacando que: treze mil trabalhadores seriam atingidos; que os prestadores de serviços, além de perderem seus empregos, não possuiriam condições de capacitar-se para realização de concurso público; e que essas medidas possuíam um impacto na sociedade como um todo.

Entretanto, a pressão empresária pela flexibilização dos direitos trabalhistas, pautada nos ideais neoliberais que ganham força ao redor do globo, reflete diretamente na jurisprudência do trabalho. Em face do contexto exposto, o Tribunal Superior do Trabalho decide por revisar a Súmula 256 por meio da Súmula 331.

O que se percebe é que o entendimento sumulado do TST da época deixou de se adequar à realidade social vivenciada, e dessa forma, o Tribunal em 17 de setembro de 1993 efetuou a revisão do Enunciado 256, aprovando o novo texto, consubstanciado na Súmula 331 do TST, com sua redação original dos itens I, II, III e IV.

Em 2000, por meio da Resolução 96, de 11.09. 2000, o TST alterou a redação do item IV, a fim de elucidar que a responsabilidade subsidiária, inculpada no citado inciso, também se aplicava aos entes da Administração Pública direta e indireta, porquanto o novo item V passa a tratar dos entes estatais.

Outrossim, o STF através de decisão prolatada em 24.11.2010, na Ação Direta de Constitucionalidade 16, decidiu pela constitucionalidade do art. 71, § 1º da Lei 8.666/90, afastando a responsabilidade objetiva do Estado nos casos de empregados terceirizados, sem prejuízo da imputação da responsabilidade caso verificada culpa *in eligendo* e/ou culpa *in vigilando*.

#### RESPONSABILIDADE CONTRATUAL.

Subsidiária. Contrato com a administração pública. Inadimplência negocial do outro contraente. Transferência consequente e automática dos seus encargos trabalhistas, fiscais e comerciais, resultantes da execução do contrato, à administração. Impossibilidade jurídica. Consequência proibida pelo art., 71, § 1º, da Lei federal nº 8.666/93. Constitucionalidade reconhecida dessa norma. Ação direta de constitucionalidade julgada, nesse sentido, procedente. Voto vencido. É constitucional a norma inscrita no art. 71, § 1º, da Lei federal nº 8.666, de 26 de junho de 1993, com a redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995 (STF, ADC 16/DF, Tribunal Pleno, Rel. Min. Cezar Peluzo, j. 24.11.2010, DJe 09.09.2011).

Em 2011, por meio da Resolução 174 do TST, a Súmula 331 recebe o item 6, perfazendo o texto abaixo pelo qual a conhecemos hoje:

#### Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas



obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do  
título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Desse modo, essencial analisarmos os desdobramentos do entendimento jurisprudencial sumulado do TST que regulamenta o fenômeno terceirizante atualmente, passando pelo estudo de cada item. A súmula ora em destaque diferencia, portanto, a terceirização lícita da ilícita.

O item I reforça o que dispõe a Lei do Trabalho Temporário, ou seja, veda a intermediação de mão de obra no Brasil, ressalvados os casos de contrato de trabalho temporário. Afere-se, em face ao exposto, que não sendo temporária, a terceirização será ilícita, e por força do que determina o princípio da primazia da realidade, será declarada a existência de vínculo empregatício entre o empregado e o tomador do serviço (RESENDE, 2015, p. 401).

No que diz respeito à responsabilidade pelos créditos oriundos do contrato de trabalho, existe divergência entre os estudiosos da seara trabalhistas. Diante da terceirização ilícita, responsabilizar-se-á os tomadores, que, na realidade, é o empregador de fato, e assim determina o item I. No entanto, há quem sustente que a empresa que presta o serviço e a tomadora devam ser solidariamente responsáveis. Isso porque a empresa prestadora do serviço celebra contrato de trabalho com o obreiro, e, ainda que se verifique que o real empregador é o tomador, aquele não poderia se valer da própria torpeza no intuito de se eximir da responsabilidade.

O item II prescinde de maior detalhamento por força do que estabelece a Lei Suprema do ordenamento jurídico. O art. 37, II, da Constituição Federal de 1988 é cristalino ao dizer que a constatação da contratação irregular de trabalhador mediante empresa interposta não enseja o vínculo com os órgãos da administração pública, visto que a aprovação em concurso público é condição *sine qua non* para existência do vínculo.

O item III abarca as hipóteses de terceirização lícita. Primeiramente, somente autoriza a contratação de terceirizados para o exercício das atividades-meio, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta. Ora, a incidência dos requisitos da

pessoalidade e subordinação ensejaria a existência da relação empregatícia entre o obreiro e o tomador.

O item IV deixa claro que o tomador dos serviços responderá de maneira subsidiária em caso de terceirização lícita, desde que tenha participado da relação processual e conste no título executivo judicial. Tal responsabilidade decorre do abuso de direito do tomador. Por isso, em que pese a contratação possuir os requisitos de terceirização lícita, penalizado será o tomador por negligência na escolha de seu prestador de serviço (culpa *in eligendo*), bem como pela ausência de fiscalização no cumprimento das obrigações trabalhistas (culpa *in vigilando*).

O item V, inserido através da já mencionada ADC 16, explicita que a Administração Pública responderá de forma subsidiária tão somente se comprovada sua conduta culposa, principalmente no que diz respeito à culpa *in vigilando* (RESENDE, 2015, p. 410).

Por fim, o item VI vem para esclarecer que a responsabilidade subsidiária do tomador englobará todas as verbas delineadas na condenação.

#### **4. TERCEIRIZAÇÃO NO PLANO DA FATICIDADE E ALTERAÇÕES DA LEI 13.429/17**

##### **4.1 Os impactos do fenômeno terceirizante no plano da faticidade**

Passada a construção histórica da terceirização no Brasil, assim como de que forma se deu sua regulamentação ao passar dos anos, importa demonstrar porquê a terceirização consiste na mais nefasta faceta da precarização dos direitos do trabalhador. Bastante se falou sobre flexibilização e precarização de tais direitos no decorrer do presente trabalho, no entanto, o que se pretende por ora, é ilustrar com dados levantados a partir de pesquisas, de que forma isso ocorre no plano da faticidade. Nesse intuito, utilizar-se-á do Dossiê elaborado pela Central Única dos Trabalhadores acerca do impacto da Terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos, intitulado de “Terceirização e desenvolvimento – uma conta que não fecha”.

Ao implantar a terceirização irrestrita, sob o prisma empresarial, objetiva-se a maximização dos lucros e redução de custos, especificamente, com baixos salários, jornadas excessivas e más condições de trabalho. Sob a ótica do trabalhador, que arca com a “conta que não fecha”, o que se verifica é a inobservância aos direitos dos terceirizados, que convivem com a insolvência das empresas prestadoras de serviço (CUT, 2014, p. 9). No ano de 2013, os terceirizados ocupavam 26,8% dos postos de trabalho no Brasil, totalizando mais de 12 milhões de trabalhadores (CUT. 2014, p.13).

Realizando um comparativo entre os trabalhadores contratados na relação contratual clássica e os trabalhadores terceirizados, apura-se que este recebe uma remuneração média de R\$ 1776,78, ao passo que aquele possui remuneração média de R\$ 2361,15. Além disso, o terceirizado possui jornada semanal de 43 horas semanais em média, enquanto o trabalhador tipicamente contratado perfaz a jornada semanal de 40 horas. Outra discrepância consiste no fato de que o trabalhador tipicamente contratado permanece 5,8 anos em média no mesmo emprego, e, por sua vez, o trabalhador terceirizado mantém o emprego por 2,7 anos, ou seja, menos da metade do tempo (CUT. 2014, p. 14).

Merece destaque o fato de que 78,5% dos terceirizados recebem até 3 salários mínimos, enquanto os trabalhadores em setores diretamente contratantes possuem o percentual de 67,4%. Chama atenção que 57,1% dos terceirizados recebem até 2 salários mínimos, o que evidencia as precárias condições da categoria (CUT. 2014, p. 15).

Como é de curial sabença, a falta de pagamentos é uma peculiaridade nociva com a qual os trabalhadores terceirizados são obrigados a conviver. Com frequência, no setor público, o Estado contrata empresas sem capacidade financeira, ou seja, caso Estado não pague as empresas prestadoras do serviço, o terceirizado não receberá seu salário e demais parcelas do contrato de trabalho. Os terceirizados que prestam serviços às empresas estatais como Correios, Petrobras e Caixa Econômica, a título meramente exemplificativo, corriqueiramente vivenciam essa flagrante violação de seus direitos.

No setor privado a situação se repete. Terceirizados tem o contrato findado com a empresa interposta, que por sua vez não paga as verbas rescisórias, deixando os trabalhadores que, em regra recebem baixas remunerações, em situação que inviabiliza sua própria subsistência. Em busca de uma solução, estes procuram a empresa tomadora no intuito de receberem o que lhes é devido, muito embora na maioria dos casos essa tentativa reste infrutífera.

Não bastasse a frequente inadimplência das verbas trabalhistas, em especial as verbas rescisórias, os dados levantados demonstram que a falta de segurança no trabalho é possivelmente o viés mais prejudicial da terceirização na vida do trabalhador. O noticiário recorrentemente informa casos de acidentes de trabalhadores, sendo estes muitas vezes fatais. Ocorre que a empresa tomadora transfere os riscos da atividade para a empresa interposta, que em regra é uma empresa de menor porte, que não investem em medidas preventivas que atenuem a probabilidade dos riscos da atividade.

O setor da construção civil e elétrico despontam como as atividades de maior risco. Conforme o Relatório de Estatísticas de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro, produzido pela Fundação Comitê de Gestão Empresarial para cada morte de trabalhador efetivo no setor elétrico, 3,4 terceirizados perdem a vida. No ano de 2011, das 79 mortes ocorridas, 61 foram trabalhadores terceirizados (CUT, 2014 p. 24).

Na Petrobrás, entre 2005 e 2012, documentou-se o óbito de 14 pessoas que possuíam vínculo direto com a empresa, ao passo que, no mesmo período, 85 terceirizados morreram em acidentes durante a jornada de trabalho (CUT. 2014, P. 25).

Por qualquer perspectiva que se observe, o fenômeno terceirizante e a precarização dos direitos do trabalhador estão intimamente interligados. Soma-se aos fatores apresentados, o fato de o terceirizado experimentar cotidianamente o preconceito no ambiente de trabalho.

Muito embora essa não seja uma questão que se apure estatisticamente, a vivência no ambiente de trabalho com terceirizados ou relatos destes evidencia essa problemática.

Assim, percebe-se que os terceirizados recebem um tratamento diverso dos diretamente contratados, seja pelo fato da vestimenta, remuneração inferior, condições de trabalho, qualificação, ou qualquer outra razão, que termina por causar um isolamento deste no meio de trabalho, que não se sente pertencente à mesma categoria dos demais. Jorge Heber Rebouças sintetiza as condições em que laboram os terceirizados (2011, p. 124 e 125):

“[...] cada vez menos homens e mulheres trabalham muito, em ritmo e intensidade que se assemelham à fase pretérita do capitalismo, quase similarmente à época da Revolução Industrial. E, na marca da superfluidade, cada vez mais homens e mulheres encontram menos trabalho, espalhando-se à cata de trabalhos parciais, temporários, sem direitos, ‘flexíveis’, quando não vivenciando o flagelo dos desempregados” (Antunes, 2005a, p. 17; grifos nossos).

(...)

Atingimos uma fase do desenvolvimento histórico do sistema capitalista em que o desemprego [combinado ao subemprego] é a sua característica dominante” (MÉSZÁROS, 2006, p. 31), é correlato afirmar que a flexibilização, combinado as condições precárias de trabalho, corrobora e apresenta-se como uma imposição à força de trabalho, submetendo a classe trabalhadora a salários reduzidos, a extensas jornadas e ao alto grau de periculosidade/insalubridade nos ambientes de trabalho.

Em suma, percebe-se que, na prática, o trabalhador terceirizado é visto enquanto um trabalhador de segunda classe, tendo em vista que experimenta piores condições de trabalho, bem como tem seus direitos trabalhistas constantemente violados.

#### **4.2 Uma análise dos efeitos da Lei 13.429/2017**

O presente trabalho retratou os aspectos normativos, tanto legais como jurisprudenciais, acerca da terceirização e sua construção histórica. Tratou-se também da duradoura omissão do legislador trabalhista no que tange à regulamentação legal do fenômeno terceirizante, assim como, diante dessa omissão, de que forma se posicionaram os tribunais a fim de preencher esta lacuna.

Ocorre que, em 31 de março de 2017, foi sancionada a Lei 13.429/17, que regulamentou tanto o trabalho temporário, promovendo alterações na Lei nº 6.019/74, assim como foi a primeira lei a tratar da empresa prestadora de serviços terceirizados.

Inicialmente, importa ressaltar que em face de uma lei recém aprovada, é comum o equívoco de pensar que suas disposições regulam, de maneira clara e pacífica, a matéria em questão. Ora, é cediço que a nova lei deve estar em harmonia com as demais normas do ordenamento jurídico, sem olvidar o fato de que a norma legal, em regra, necessitará da interpretação jurídica (OLIVEIRA, 2017)

Tratando especificamente da nova lei, merecem destaque as alterações pertinentes às empresas de trabalho temporário.

O legislador acrescentou dois parágrafos ao art. 2º da Lei 6.019/74, inserindo o seguinte texto:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

A priori, correta a intenção do legislador ao vedar a contratação de trabalho temporário para substituição de trabalhadores em greve, ressalvados os casos previstos em lei. Esse dispositivo é de fundamental importância para garantir eficácia ao movimento grevista. Permite a lei que contratações trabalho temporários caso têm como fim a manutenção de equipamentos.

No 2º parágrafo, o legislador é cristalino. Seja por eventos imprevisíveis, seja em momentos do ano em que o empregador necessita de força de trabalho extraordinário, é legal a utilização do trabalho temporário.

A redação do art. 4º também foi alterada, ficando proibida que a empresa de trabalho temporário seja pessoa física. Além disso, exige-se que a pessoa jurídica seja registrada no Ministério do Trabalho, que será responsável por colocar os “trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente”.

Já no art.9º, § 3º, resta indiscutível que a lei autorizou a contratação de trabalho temporário para atividade-meio ou atividade-fim. Contudo, importante frisar que o trabalho temporário e a terceirização por tempo indeterminado não se confundem, de modo que a Lei 13.429/17 autoriza, de forma expressa, a terceirização temporária das atividades-fim.

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Além disso, o prazo para o trabalho temporário foi elástico. Pela norma anterior, o contrato temporário não poderia exceder o período de três meses, ressalvada autorização pelo órgão competente. Com o advento da nova lei, o prazo não poderá exceder

180 dias, entretanto, é possível prorrogação por mais 90 dias, consecutivos ou não, após os 180 dias mencionados.

A terceirização em geral está regulamentada nos artigos 4º-A e 5º-A, os quais serão agora analisados.

Como já explanado, a nova lei não exaure por completo a sua aplicabilidade, isso porque o texto legal deixa margem para a interpretação jurídica, como se verifica na lei em questão. Como a Lei da Terceirização é extremamente recente no ordenamento jurídico, ainda não podemos afirmar de que forma se posiciona a jurisprudência frente a ela, mas é certo que esta será objeto de muita controvérsia.

Ao tratar da terceirização geral, o legislador versou:

“Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

A norma legal em foco não autorizou a terceirização geral para as atividades-fim da empresa, restando permitidas apenas na atividade-meio, tendo em vista que o legislador, ao tratar o trabalho temporário, o autoriza expressamente na atividade-fim. Veja que, ao tratar da terceirização por período determinado, o texto legal expressamente autoriza sua incidência nas atividades-fim do tomador. No tocante à terceirização geral, o legislador afirma que empresa que presta serviços é destinada a prestar à contratante serviços “determinados e específicos”. É sobre esses dois conceitos jurídicos indeterminados que pairarão a incerteza acerca de que forma estes serão interpretados.

Desse modo, concordamos com o entendimento de Vólia Cassar Bomfim que afirma que “o legislador não autorizou a terceirização geral para as atividades-fim da empresa, mas tão somente para as atividades-meio desta, pois, quando quis ser expresso na autorização de terceirização de atividade-fim, o fez, como foi o caso do trabalho temporário”.

Ora, se a terceirização geral da atividade-fim autorizada estivesse, o trabalho temporário perderia seu valor, isso porque há maior exigência nos requisitos para abertura da empresa de trabalho temporário. Argumenta-se ainda que a terceirização da atividade-fim acarreta uma diminuição na qualidade do produto final, pelo de, em tese, o trabalhador não estar subordinado à empresa tomadora.

Ademais, a nova lei insere uma quarta parte na relação de trabalho, chamada de “quarteirização”. A fim elucidativo, a empresa tomadora contrata uma empresa que por sua vez contratará outra empresa que forneça a mão de obra para a empresa tomadora. Tal

modificação é evidentemente lesiva ao trabalhador que, ao buscar a tutela jurisdicional, terá ainda maior dificuldade em ter seu crédito satisfeito (MARCO, 2017).

O art. 5º - A determina que:

“Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.”

Do dispositivo acima infere-se que, diferentemente da empresa prestadora de serviços, a contratante poderá ser pessoa física. Ademais, no parágrafo 1º, o legislador preocupou-se em proteger o trabalhador do desvio de função, tão corriqueiro na relação de trabalho terceirizada. O desvio de função ocorre quando o obreiro, contratado para exercer uma determinada função, acaba por exercer outra além de sua alçada, sem a respectiva remuneração.

No parágrafo 2º, a legislação autoriza que o trabalhador exerça o labor em localidade diversa das instalações físicas das empresas, desde que exista acordo entre as partes e que a contratante garanta condições de segurança, higiene e salubridade (parágrafo 3º).

No tópico anterior, discurremos acerca do preconceito e discriminação experimentados pelos trabalhadores terceirizados, fato que resta evidenciado no texto do parágrafo 4º. Contudo, oportuna uma leitura no que dispõe o art. 9º, § 2ª desta lei, que rege o trabalho temporário:

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

Por sua vez, o dispositivo ora em comento aduz:



§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

Manifesta a discriminação entre os dois tipos de trabalhador terceirizado na mesma norma legal. Fará parte da discricionariedade da contratante estender ou não o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição fornecidos aos empregados terceirizados, enquanto o contratante de mão de obra temporária se encontra legalmente obrigado a cumprir essa determinação. Por fim, dispõe o parágrafo 5º:

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

O parágrafo 5º tão somente prevê a manutenção do entendimento jurisprudencial sumulado do TST, fixando a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora.

### **4.3 Violações constitucionais**

O novo diploma legislativo foi objeto de duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade, sendo a primeira interposta pelo partido político Rede Sustentabilidade e a segunda pelo Partido dos Trabalhadores. Ambas aguardam o julgamento do Supremo Tribunal Federal.

#### **4.3.1 Da inconstitucionalidade formal**

Inicialmente, patente a violação formal à Constituição Federal. Ocorre que, o Projeto de Lei nº 4.302/1998 “foi apresentado na Câmara dos Deputados por iniciativa do Poder Executivo, em 19/03/1998, subscrito pelo então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso” (ADI 5685, p.11).

Entretanto, no ano de 2003, o Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva determinou a retirada da tramitação do aludido Projeto de Lei. No entanto, não obstante a solicitação do chefe do executivo da época, a Mesa da Câmara dos Deputados ignorou tal requerimento. Apesar disso, sabido que em 27 de maio de 2015 a Câmara dos Deputados aprovou em plenário novo Projeto de Lei que tratava da mesma matéria. Ocorre que,

abruptamente, Projeto de Lei nº 4.302/1998 foi votado, aprovado e posteriormente sancionado em 31 de março de 2017.

A inconstitucionalidade consiste no fato de que o referido Projeto de Lei foi de iniciativa do Presidente da República, dentro de sua competência, e, portanto, o Legislativo não poderia utilizar de conveniência e oportunidade para se manifestar sobre esta questão. Desse modo, afirma-se que não poderia o Poder Legislativo (ADI 5685, p. 13):

“dispor sobre seu juízo de conveniência e oportunidade para desistir da eventual propositura de projeto de lei: caso o Poder Executivo desista de matéria de sua iniciativa, não é lícito ao Poder Legislativo prosseguir com o processo deliberativo que fora por ele impulsionado, vez que tal medida importaria em violação à autoridade do Executivo para definir o espectro de seu programa de governo”

(...)

a mensagem presidencial de retirada possui efeitos jurídicos constitutivos ipso facto, sendo a ação do Legislativo meramente declaratória, reconhecendo a prejudicialidade da sua tramitação”.

Pelo exposto, resta evidenciada a violação ao devido processo legislativo, situação que enseja a declaração de inconstitucionalidade da norma legal em análise.

#### **4.3.2 Da inconstitucionalidade material**

Além disso, a Rede Sustentabilidade, em sede da mencionada ADI, enumera as violações constitucionais materiais (ADI5685, p. 19):

“A inconstitucionalidade da terceirização de serviços na atividade-fim das empresas à luz dos direitos fundamentais dos trabalhadores (art. 1º, III; do caput do art. 5º, bem como com a integralidade do alcance normativo do art. 7º, em especial do seu inciso XXXII, todos da CF);

B. A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas em geral: a valorização do trabalho humano, com o fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, como norma constitucional programática da ordem econômica (art. 170, caput, CF);

C. A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas em geral: o primado do trabalho como pilar para ordem social, com vistas à promoção do bem-estar e da justiça sociais (art. 193, CF).

D. A Inconstitucionalidade da terceirização nas atividades da Administração Pública: o preceito fundamental do concurso público.(art. 37, caput c/c inciso II, CF)”

Compreende-se o texto supracitado enquanto uma síntese do exposto em todo o presente trabalho: a terceirização precariza as relações do mundo do trabalho, divergindo, portanto dos preceitos constitucionais que devem nortear o ordenamento jurídico.

Destaca-se dentre eles o 7º, XXXII, pois a Carta Magna determina expressamente a proibição da distinção entre o “trabalho manual, técnico e o intelectual ou entre os profissionais respectivos”.

O princípio da isonomia, insculpido no art. 5º da Lei Maior é também violado no sentido de que, como visto, nas relações terceirizantes, os trabalhadores inseridos nesta técnica empresarial são submetidos a tratamento pejorativo, sendo criada no ambiente de trabalho uma separação e distinção entre os diretamente contratados e os terceirizados.

Verifica-se, além do mencionado, a desvalorização do trabalho humano, sendo este compreendido como meio de promoção do bem-estar e da justiça social. Ora, a existência de um intermediário na relação empregatícia, onde uma fornece a força de trabalho à outra, confere ao trabalho a condição de mercadoria, em manifesta ofensa à dignidade da pessoa humana:

Nesta senda, é de se observar que a realocação dos direitos laborais como instrumento fomentador de justiça social depende da afirmação de sua centralidade e essencialidade para a realização da dignidade da pessoa humana, enquanto princípio geral amplo e presente em todos os campos do direito. Isto porque não é o fato de o cidadão ser efetivamente remunerado ou estar ligado a uma relação jurídica empregatícia que o tornará sujeito de uma relação pautada na dignidade decorrente dos direitos sociais (MACENA, 2015, p. 87).

Outrossim, a lei foi omissa no que diz respeito terceirização irrestrita na esfera pública. Contudo, as demais normas do ordenamento jurídico têm de ser interpretadas à luz dos princípios constitucionais. Assim, uma interpretação permissiva da terceirização sem limites no âmbito da Administração Pública ofende o art. 37, II, da Constituição Federal visto que afronta o princípio do concurso público.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por força da globalização e do implacável sistema capitalista, buscaram as empresas uma forma de conferir maior dinamismo e flexibilidade a sua produção e, a fim de atingir a redução de custos. Assim, roga-se pela propagação dos ideais neoliberais e sua consequente reestruturação produtiva.

No entanto, o discurso do empresariado de busca pela competitividade, de adequação ao plano da faticidade atual por imposição da globalização econômica, afigura-se, na realidade, enquanto flexibilização e precarização do Direito do Trabalho, e, o fenômeno que mais fielmente represente e intensifica essa problemática, é a terceirização.

Desse modo, ainda que propicie maior flexibilidade e dinamismo à empresa, a terceirização consiste numa técnica extremamente danosa ao trabalhador, seja essa lesão de caráter psíquico, por meio da discriminação diariamente vivenciada no ambiente de trabalho, seja física, pois inquestionáveis os dados que apontam para a falta de segurança do trabalho terceirizado, seja, inclusive, no que tange a sua subsistência e sua dignidade enquanto pessoa humana, em face dos menores salários, piores condições de trabalho e jornadas mais duradoras. É, na prática, a distinção entre empregadores de primeira e segunda classe, que importa em violação à Constituição Federal.

A recente Lei da Terceirização (nº 13.429/17), por sua vez, não clarifica acerca da autorização para a prestação de serviço terceirizado nas atividades-fim das empresas ou na Administração Pública, pois, o mesmo legislador, que explicitamente autoriza o trabalho temporário nas atividades-fim, desse modo não o fez no tocante ao trabalho terceirizado.

Ademais, percebe-se a necessidade da retirada da lei nº 13.429/17 do ordenamento jurídico pátrio, posto que esta não observa os mandamentos constitucionais, sejam eles de cunho formal, quando se fala em violação ao devido processo legislativo, sejam violações materiais à Lei Suprema.

Em resumo, a terceirização irrestrita viola a Constituição Federal, pois pressupõe a desvalorização do trabalho humano, conferindo-o qualidade de mercadoria em oposição ao valor social que a Lei Suprema o garante. Assim, deve a ação estatal pautar-se na proteção do trabalho enquanto direito constitucional a fim de promover a justiça social.

A terceirização da atividade-fim, portanto, caracteriza-se enquanto fraude ao regime de emprego, na medida em que impede a criação do vínculo jurídico empregatício entre o trabalhador e o tomador dos serviços prestados, situação que fere a proteção social que a Constituição Federal garante aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Todavia, em face dessa imprecisão, a controvérsia e o debate acerca da matéria se intensificarão e, caberá à jurisprudência interpretar o disposto na Lei nº 13.429/17 à luz dos princípios constitucionais e trabalhistas, de modo a proteger o trabalhador frente à dominação do capital e a coibir a nefasta precarização do Direito do Trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho:ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 1. ed. 9. reimp. São Paulo: Boitempo, 2007a.

ANTUNES, Ricardo. O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo: LTr, 2016.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. **A História da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização**. Revista Mediações, v. 16, n. 1, Londrina, 2011.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Legislação**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Legislação**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 10 abr. 2017

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para assuntos jurídicos. Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, que dispõe sobre a organização da administração federal, estabelece diretrizes para a reforma administrativa. **Legislação**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm)>. Acesso em: 11 abr. 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para assuntos jurídicos. Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, que estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais. **Legislação**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm)> Acesso em: 11 abr. 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas. **Legislação**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em 11 abr. 2017

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas. **Legislação**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em 12 abr. 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.0429, de 31 de março de 2017, que dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.. **Legislação**. Disponível em: <

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em 14 abr. 2017

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 256**. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (cancelada). Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)> Acesso em: 12 abr. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação). Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)> Acesso em: 12 abr. 2017

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. Rio de Janeiro: [s.n.], 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Breves comentários à nova redação da lei 6.019/74: terceirização ampla e irrestrita?** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI256748,11049-Breves+comentarios+a+nova+redacao+da+lei+601974+terceirizacao+ampla+e>>. Acesso em: 18 abr. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-6499-3/cfi/6/80!/4/86@0:34.2>>. Acesso em: 15 mar. 2017

CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direito. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTR, 2014.

DRUCK, Maria das Graças. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**: um estudo do complexo petroquímico da Bahia, set 1995. 271 f. Tese (doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1995.

FARIAS, Raquel Maria Azevedo Pereira. **Reflexos da terceirização na ordem jurídica e suas repercussões nas instituições bancárias públicas do Brasil**, fev 2017. 176 f. Tese (mestrado em direito e desenvolvimento sustentável) – Programa de Pós Graduação em Ciências Jurídicas, Centro Universitário de João Pessoa, João Pessoa, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**, 9. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

JORGE, Heber Rebouças. **Terceirizar, flexibilizar, precarizar: um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho**, mar 2011.157 f. Dissertação (mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017.

MARCO, Carolinsk de. **Lei 13.429/2017: O que mudou?** Disponível em: <<https://carolinsk.jusbrasil.com.br/artigos/445398795/lei-13429-2017>>. Acesso em: 18 abr. 2017.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro; FERRARI, Irany; SILVA; Ives Gandra Martins. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**, 3. ed. LT. São Paulo, 2011.

OLIVEIRA, Inácio André de. **TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA – SERÁ?** A Lei nº 13.429/2017 autoriza terceirização irrestrita: verdade ou mito? Disponível em: <<http://amatra10.org.br/category/artigos-e-textos/?print=print-search>>. Acesso em: 18 abr. 2017. <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20627841/acao-declaratoria-de-constitucionalidade-adc-16-df-stf>>

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2010, p. 69

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5685**. Requerente: Rede Sustentabilidade. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, 2 de abril de 2017. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5163507>> Acesso em: 15 abr. 2017.